

GE_GERICHTE ATA/452/2017 vom 25. April 2017

GE Cour de justice, 2017-04-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_452_2017

FR: GE_GERICHTE ATA/452/2017 du 25 avril 2017

IT: GE_GERICHTE ATA/452/2017 del 25 aprile 2017

Regeste

Résumé: Conformité au droit de la résiliation des rapports de service d'une fonctionnaire pour un motif fondé, à savoir l'insuffisance des prestations de l'intéressée. A cause de son incapacité de travail, le médecin-conseil de l'employeur a exclu tout reclassement de l'intéressée.

Erwägungen

E. 26

juin 2012 consid. 3.1 et les arrêts cités).

En l'espèce, les éléments essentiels de la procédure ont été transmis par les parties à l'appui de leurs écritures. Le dossier contient ainsi suffisamment d'éléments permettant à la chambre de céans de trancher le litige, sans qu'il ne soit nécessaire d'ordonner l'apport de l'entier du dossier personnel de Mme A_____ en main du service de santé du personnel de l'État ni de procéder à l'audition d'autres témoins.

Il ne sera ainsi pas fait droit aux réquisitions de preuves supplémentaires de la recourante.
4)

Le litige porte sur la contestation d'une résiliation des rapports de service pour motif fondé en raison de l'insuffisance des prestations et sur la procédure préalable de reclassement. 5)

En tant que membre du personnel du D_____, la recourante est soumise à la LPAC ainsi qu'à son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01)

a. Selon l'art. 20 al. 3 LPAC, lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois. Demeure toutefois réservée la résiliation en temps inopportun, pour laquelle les

- 10/16 - A/336/2016 art. 336c et 336d de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (CO - RS 220) sont applicables par analogie (art. 44A RPAC).

À teneur de l'art. 336c al. 1 let. b CO, qui régleme la résiliation en temps inopportun par l'employeur, après le temps d'essai, ce dernier ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service, le congé donné pendant cette période étant nul (art. 336c al. 2 CO).

b. Le délai de protection commence à courir avec le début de l'incapacité de travail, le moment déterminant étant celui où le salarié reçoit le congé (ATF 113 II 259 consid. 2). À l'expiration de la période de protection, l'employeur peut librement résilier le contrat, même si le travailleur est toujours en incapacité de travail (Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 688). 6) a. La LPAC définit les droits et

devoirs des membres du personnel de la fonction publique qui lui sont assujettis (art. 2 al. 1 LPAC). Selon l'art. 13 LPAC, les collaborateurs font l'objet d'une appréciation qui porte notamment sur leurs capacités et la qualité du travail effectué, sur le maintien et le développement de leurs compétences ainsi que sur les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir. Aux fins d'améliorer le bon fonctionnement des services et la qualité des prestations, il est mis en place un processus d'évaluation prévoyant des entretiens individuels et de service (art. 14 LPAC).

b. Les conditions générales de travail du personnel sont réglées aux art. 2 ss RPAC. Selon l'art. 6 RPAC, les fonctions de l'administration sont définies et décrites dans un cahier des charges qui fixe notamment les tâches et les compétences du titulaire de la fonction. Les devoirs du personnel figurent aux art. 20 ss RPAC. Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 LPAC). Ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC). 7)

L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé, en motivant sa décision (art. 21 al. 3 LPAC). Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations, l'inaptitude à remplir les exigences du poste et la disparition durable d'un motif d'engagement (art. 22 LPAC).

Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement

- 11/16 - A/336/2016 de l'administration (ATA/310/2015 du 31 mars 2015 ; ATA/635/2014 du 19 août 2014 ; MGC 2006-2007/VI A 4529). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/310/2015 précité ; ATA/635/2014 précité ; MGC 2005- 2006/XI A 10420). 8)

La procédure de licenciement est formalisée au niveau du RPAC. Selon l'art. 44 RPAC, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique, ayant pour objet les manquements aux devoirs du personnel, doit avoir lieu (al. 1). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix et demander qu'un responsable des RH soit présent (al. 2). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien, ce délai pouvant être réduit lorsque celui-ci a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3). Elle doit préciser la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur et rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4). À la demande de l'un des participants, un compte rendu d'entretien est établi dans les sept jours, les divergences éventuelles devant y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours (al. 5). Le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration en raison,

notamment, de l'absence du membre du personnel pour cause de maladie ou d'accident, ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué (al. 6) Le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (al. 7). Ces prescriptions sont une concrétisation du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. 9)

Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est également assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité (art. 5 al. 1 Cst.), de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.), de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst.) et de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.). 10) a. Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé sont dûment établis lors de l'entretien de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé, pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (art. 46A al. 1 RPAC). Des mesures de développement et de réinsertion professionnelles propres à favoriser le reclassement sont proposées

- 12/16 - A/336/2016 (art. 46A al. 2 RPAC). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (art. 46A al. 5 RPAC). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 46A al. 6 RPAC).

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015 ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010).

b. L'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement si le médecin-conseil atteste que le fonctionnaire n'est pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque au sein de l'État de Genève à court et moyen terme, que le fonctionnaire ne conteste pas cette situation et que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA/585/2015 précité ; ATA/783/2014 du 7 octobre 2014). 11) En l'espèce, les règles concernant les fonctionnaires en matière de fin de rapports de service sont applicables à la recourante, sa période probatoire ayant pris fin le 20 juin 2015. Celle-ci fait l'objet d'une incapacité totale de travail ininterrompue, attestée par certificat médical, à compter du 20 avril 2015. La décision prise le 14 décembre 2015, résiliant ses rapports de service pour le

E. 31

mars 2016 respecte ainsi les règles sur la résiliation en temps inopportun pour avoir été rendue postérieurement à la période de protection de nonante jours dont la recourante bénéficiait, de même que le délai légal de congé, ce qu'elle ne conteste au demeurant pas.

12) La recourante fait valoir principalement qu'elle n'a pas reçu de formation adéquate lui permettant d'atteindre ses objectifs et que le D_____ aurait fait preuve d'arbitraire et d'inégalité de traitement par rapport à ses collègues.

Il ressort des éléments du dossier que, d'une part Mme A_____ a bénéficié de plusieurs formations internes ainsi que de la formation externe de « sensibilisation aux assurances sociales ». D'autre part, MM. F_____ et G_____ ont suivi les cours visant le brevet fédéral, que la recourante voulait suivre, seulement sept ans après leur engagement au sein du D_____. Ils avaient jusque-là travaillé à l'entière satisfaction de leur hiérarchie et

étaient parvenus à leur nomination, ce qui n'était pas le cas pour Mme A_____. Cette dernière, bien que faisant preuve de persévérance et d'engagement, n'est pas arrivée à atteindre les objectifs fixés et commettait encore un nombre élevé d'erreurs, confirmant ainsi son incapacité à devenir autonome dans le travail effectué. Ces insuffisances

- 13/16 - A/336/2016 n'auraient, très vraisemblablement, pas pu être supprimées par une formation externe supplémentaire de nature essentiellement théorique, et comportant un investissement additionnel en temps et énergie de sa part, au détriment de la qualité, déjà lacunaire, de son travail.

Au vu de ces circonstances, il ne peut pas être reproché au D_____ de ne pas avoir offert à la recourante les moyens d'atteindre les objectifs fixés, ni d'avoir fait preuve d'inégalité de traitement.

Ces griefs seront écartés. 13) La recourante conteste l'existence d'un motif fondé.

L'insuffisance de prestations constitue un motif fondé au sens de l'art. 22 let. a LPAC justifiant une résiliation. Il convient d'examiner si les éléments constitutifs du motif fondé invoqué ont été dûment établis lors des entretiens de service (art. 46A al. 1 RPAC) et si la décision de résiliation a été motivée.

En l'espèce, il ressort du dossier que la recourante a fait l'objet de plusieurs EEDP lors desquels il a été constaté qu'elle n'avait pas atteint les objectifs fixés. Elle s'est vu reprocher, à maintes reprises, une insuffisance dans la qualité du travail, ne parvenant pas à une autonomie complète. Un nombre élevé d'erreurs, d'inattentions et de saisies erronées ainsi que le non-respect des délais et quotas lui ont été reprochés. La période de probation en vue de sa nomination a été prolongée d'une année pour insuffisance de prestations. Plusieurs « points de situation » ont été organisés, au cours desquels des mises en garde lui ont été adressées.

Dès le début de son engagement, il a été observé constamment le même type de lacunes dans le travail accompli par Mme A_____, ainsi que la nécessité pour celle-ci d'y remédier. Des erreurs récurrentes et une difficulté à faire face à sa charge de travail ont été relevées de façon claire par la hiérarchie, ce qu'elle ne conteste au demeurant pas.

Quant à la volonté de résilier les rapports de service de Mme A_____, elle a été exprimée par le D_____, notamment dans le compte rendu de l'entretien de service sous forme écrite du 26 mai 2015, au motif que l'intéressée n'avait alors pas atteint les objectifs fixés et que la qualité de son travail était insuffisante.

Dans ces circonstances, l'autorité intimée pouvait admettre l'existence d'un motif fondé de licenciement et prononcer celui-ci, étant précisé que l'intérêt public au bon fonctionnement du service prime celui, privé, de la recourante à conserver son emploi, aucune autre mesure ne permettant de garantir la protection de cet intérêt public.

- 14/16 - A/336/2016 14) La recourante invoque également une violation des règles en matière de suivi de santé lors d'une situation d'absences répétitives qui prévoient, en cas de quatre absences constatées sur une période de douze mois, un entretien avec le supérieur hiérarchique pour identifier d'éventuelles sources d'insatisfaction liées au poste.

En l'espèce, les relevés d'absences de Mme A_____ n'indiquent aucune atteinte préoccupante à la santé durant la totalité des rapports de service.

Lors de l'entretien du 17 avril 2015, certes demandé par la recourante, la question de sa santé a été abordée et une proposition de changement d'affectation au sein du D_____ a été évoquée.

La recourante se prévaut toutefois d'un manque de soutien de sa hiérarchie qui aurait influé sur son état de santé. Malgré cette affirmation, elle n'a jamais manifesté un quelconque malaise ou tension liés à sa situation professionnelle avant avril 2015, soit au moment où l'intention de résilier ses rapports de service lui a été annoncée, et ses absences sporadiques ne laissent pas apparaître une situation différente. Au contraire, il ressort des EEDP et des témoignages, qu'elle appréciait son environnement de travail et qu'elle entretenait d'excellents rapports avec ses collègues et sa hiérarchie, avec lesquels elle semblait communiquer toujours de façon franche et directe.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il n'y a pas de violation des règles invoquées par la recourante.

La décision de licenciement concernant Mme A_____ est motivée et fondée sur l'insuffisance dûment établie de ses prestations. La procédure conduite par le D_____ en vue de l'établissement d'un motif fondé de résiliation des rapports de service est donc conforme à la LPAC et à son règlement d'application. 15) Il reste encore à déterminer si l'intimé devait préalablement à la décision de résiliation, proposer à la recourante son reclassement.

En application de la jurisprudence en la matière déjà citée, le D_____ était dispensé de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement car les attestations de son médecin certifiaient que Mme A_____ n'était pas médicalement apte à reprendre un emploi. Elle se trouvait en incapacité totale de travail et ne présentait aucune amélioration clinique, voire plutôt une péjoration de son état. Le préavis du service de santé de l'État du 14 octobre 2015 indiquait également que son état de santé ne lui permettait même pas d'être convoquée dans le cadre de la procédure de reclassement.

En conséquence, l'argument de la recourante, s'estimant une candidate idéale au reclassement, est sans pertinence. L'intimé n'avait en effet aucune obligation d'initier une telle procédure, au vu de l'état de santé de Mme A_____.

- 15/16 - A/336/2016

Ce grief sera également écarté. 16) Au vu de ce qui précède, la résiliation des rapports de service de la recourante s'avère conforme au droit, et le recours sera rejeté. 17) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.